



KARTA PRZEDMIOTU

Kod przedmiotu	Z-EKO2-U-203
Nazwa przedmiotu	Gospodarowanie kapitałem ludzkim
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Human Capital Management
Obowiązuje od roku akademickiego	2019/2020

USYTUOWANIE MODUŁU W SYSTEMIE STUDIÓW

Kierunek studiów	EKONOMIA
Poziom kształcenia	II stopień
Profil studiów	Ogólnoakademicki
Forma i tryb prowadzenia studiów	Studia stacjonarne
Zakres	Wszystkie zakresy
Jednostka prowadząca przedmiot	Katedra Zarządzania i Marketingu
Koordinator przedmiotu	Dr Danuta Witczak-Roszkowska
Zatwierdził	Dr hab. inż. Artur Bartosik, prof. PŚk

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU

Przynależność do grupy/bloku przedmiotów	Przedmiot kierunkowy
Status przedmiotu	Obowiązkowy
Język prowadzenia zajęć	Polski
Usytuowanie modułu w planie studiów - semestr	Semestr II
Wymagania wstępne	Podstawy zarządzania
Egzamin (TAK/NIE)	Tak
Liczba punktów ECTS	4

Forma prowadzenia zajęć	wykład	ćwiczenia	laboratorium	projekt	inne
Liczba godzin w semestrze	30	20			

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Kategoria	Symbol efektu	Efekty kształcenia	Odniesienie do efektów kierunkowych
Wiedza	W01	Ma rozszerzoną wiedzę o roli kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym, uwarunkowaniach oraz zasadach gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach.	EKO2_W03 EKO2_W12
	W02	Ma pogłębioną wiedzę nt. metod i instrumentów motywujących do pracy oraz działań sprzyjających rozwojowi kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.	EKO2_W03
	W03	Rozumie wzrastające znaczenie kapitału ludzkiego w współczesnych przedsiębiorstwach. Zna dylematy związane z gospodarowaniem kapitałem ludzkim.	EKO2_W03
Umiejętności	U01	Potrafi wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną do opisu i analizy zmian zachodzących w gospodarowaniu kapitałem ludzkim.	EKO2_U01
	U02	Analizuje problemy związane z gospodarowaniem kapitałem ludzkim oraz identyfikuje odpowiednie rozstrzygnięcia w postaci metod i instrumentów realizacji polityki personalnej przedsiębiorstw.	EKO2_U01 EKO2_U03
	U03	Potrafi analizować i prognozować procesy i zjawiska zachodzące w gospodarowaniu kapitałem ludzkim e z użyciem typowych dla nauk społecznych metod ilościowych.	EKO2_U01 EKO2_U04
Kompetencje społeczne	K01	Rozumie potrzebę ustawicznego uzupełniania wiedzy z gospodarowania kapitałem ludzkim, szczególnie w kontekście zmieniających się uwarunkowań i instrumentów.	EKO2_K06
	K02	Współdziała w grupie oraz skutecznie komunikuje się, analizując złożone przyczyny i skutki kluczowych problemów gospodarowania kapitałem ludzkim.	EKO2_K03
	K03	Potrafi identyfikować priorytetowe problemy do rozwiązania w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim.	EKO2_U05

TREŚCI PROGRAMOWE

Forma zajęć	Treści programowe
wykład	1. Wybrane kategorie i pojęcia z zakresu gospodarowania kapitałem ludzkim. Pojęcia: „kapitału ludzkiego” i „gospodarowania kapitałem ludzkim”. Kapitału ludzki w historii myśli ekonomicznej. Kapitał ludzki jako czynnik wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego. Kapitał ludzki w kontekście wybranych teorii rynku pracy. System gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach.
	2. Uwarunkowania gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach. Typologia i identyfikacja uwarunkowań. Uwarunkowania wewnętrzne: strategia i kultura oraz struktura organizacji, przedmiot działalności, sytuacja finansowa przedsiębiorstwa. Fluktuacje zatrudnienia a koszty pracy. Uwarunkowania zewnętrzne: demograficzne, edukacyjne, koniunkturalne, prawne. Konkurencja na rynku pracy a model polityki personalnej
	3. Dobór pracowników w przedsiębiorstwach. Pojęcie procesu doboru pracowników. Źródła rekrutacji pracowników. Metody selekcji kandydatów do pracy. Wartość predykcyjna metod selekcji. Dobór pracowników poprzez firmy doradcze.
	4. Motywowanie w toku pracy. Pojęcie motywacji do pracy. Teorie motywacji do pracy według V. Vrooma, A. Masłowa, C. Alderfera, D.C. McClellanda, F. Herzberga. Ewolucja poglądów na motywacje. Zasady konstruowania systemu motywacyjnego.

	<p>5. Szkolenie i rozwój indywidualny pracowników Istota i proces szkolenia. Metody i formy szkoleń zawodowych. Ocena efektywności szkoleń. Istota rozwoju indywidualnego pracowników. Awansowanie pracowników. Planowanie ścieżek kariery zawodowej pracowników.</p>
	<p>6. Okresowe oceny pracownicze w procesie szkoleniowym pracowników Istota i cel okresowych ocen pracowniczych. Etapy projektowania systemu okresowych ocen pracowniczych. Kryteria i metody okresowych ocen. Zasady oceniania pracowników. Błędy popełniane w zakresie oceniania pracowników. Istota i proces szkolenia. Metody i formy szkoleń zawodowych. Ocena efektywności szkoleń. Istota rozwoju indywidualnego pracowników.</p>
	<p>7. Wartościowanie pracy. Istota wartościowania pracy. Metody wartościowania pracy. Proces wartościowania pracy i jego uwarunkowania. Wykorzystanie wyników wartościowania pracy.</p>
	<p>8. Wynagradzanie za pracę jako prokonkurencyjny instrument motywowania do pracy. Pojęcie i rodzaje wynagrodzeń za pracę. Motywacyjna funkcje wynagrodzenia. Struktura wynagrodzeń za pracę a faza rozwoju przedsiębiorstwa. Sumaryczne i analityczne metody wartościowanie pracy. Wynagradzanie za efekty indywidualne i zespołowe.</p>
	<p>9. Psychospołeczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi. Wybrane czynniki warunkujące osiąganie satysfakcji z pracy. Identyfikacja i pomiar zaangażowania afektywnego i normatywnego. Zarządzanie zaufaniem w organizacji. Psychospołeczne uwarunkowania stresu w pracy zawodowej. Wypalenie zawodowe.</p>
	<p>10. Mobbing i dyskryminacja - patologie miejsca pracy. Mobbing i pojęcia pokrewne. Kryteria definicyjne mobbingu. Działania o charakterze mobbingu. Społeczne i organizacyjne uwarunkowania moobingu. Społeczne mechanizmy mobbingu: stygmatyzacja, zagłuszanie, wykluczanie. sprawcy mobbingu. Ofiary mobbingu. Konsekwencje mobbingu. Dyskryminacja w zatrudnieniu. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia. Dyskryminacja ze względu na wybrane przyczyny. Molestowanie seksualne. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi.</p>
	<p>11. Specyfika zarządzania zasobami ludzkimi po fuzjach i przejęciach przedsiębiorstw. Wybrane koncepcje zarządzania organizacją po połączeniu. Wyznaczniki zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Zachowania i niepokoje pracowników po połączeniu firm. Audyt menedżerski. Integracja stanowisk menedżerskich. Rola działów HR. Zarządzanie wiedzą a zarządzanie zasobami ludzkimi po połączeniu.</p>
	<p>12. Migracje wyzwaniem dla gospodarowania kapitałem ludzkim. Pojęcie i formy migracji. Prawa migracji E. Ravensteina. Ekonomiczne teorie migracji. Socjologiczne teorie emigracji. Wpływ migracji na jakość kapitału ludzkiego.</p>
ćwiczenia	1. Proces rekrutacji i selekcji pracowników - studium przypadku.
	2. Rozwiązywanie problemu niskiej motywacji pracowników - studium przypadku.
	3. Ocenianie okresowe pracowników - studium przypadku
	4. Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych - studium przypadku
	5. Analiza czynników wpływających na przebieg kariery zawodowej - studium przypadku
	6. Diagnoza działań mobbingowych i skutków mobbingu - studium przypadku

METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Symbol efektu	Metody sprawdzania efektów kształcenia					
	Egzamin ustny	Egzamin pisemny	Kolokwium	Projekt	Sprawozdanie	Inne
W01	X					
W02	X					
W03	X					
U01						X
U02						X
U03						X
K01						X
K02						X
K03						X

FORMA I WARUNKI ZALICZENIA

Forma zajęć	Forma zaliczenia	Warunki zaliczenia
wykład	egzamin	Egzamin ustny - udzielenie wyczerpującej odpowiedzi na co najmniej jedno z trzech problemowych pytań
ćwiczenia	zaliczenie z oceną	Poprawne rozwiązywanie w zespołach studiów przypadku, następnie prezentowanie rozwiązań na forum grupy i aktywny udział w dyskusji.

NAKŁAD PRACY STUDENTA

Bilans punktów ECTS							
Lp.	Rodzaj aktywności	Obciążenie studenta					Jednostka
		W	C	L	P	S	
1.	Udział w zajęciach zgodnie z planem studiów	30	20				h
2.	Inne (konsultacje, egzamin)	4	2				h
3.	Razem przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	56					h
4.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	2,2					ECTS
5.	Liczba godzin samodzielnej pracy studenta	44					h
6.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach samodzielnej pracy	1,8					ECTS
7.	Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	40					h
8.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym	1,6					ECTS
9.	Sumaryczne obciążenie pracą studenta	100					h
10.	Punkty ECTS za moduł <i>1 punkt ECTS=25 godzin obciążenia studenta</i>	4					ECTS

LITERATURA

1. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, pod red. W. Golnaua, CeDeWu, Warszawa 2008.
2. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, pod red. H. Króla, A. Ludwicyńskiego, PWN, Warszawa 2006.
3. *Współczesne problemy zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji*, red. J. Dzieńdziora, M. Lisiński, WSB, Dąbrowa Górnicza 2016.
4. M. M. Stuss, *Specyfika zarządzania zasobami ludzkimi po fuzjach i przejęciach przedsiębiorstw*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015.
5. *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przykładach*, G. Wojtkowiak, B. Skowron-Mielnik, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2019.
6. *Mobbing w miejscu pracy. Uwarunkowania i konsekwencje bycia poddawanym mobbingowi*, PWN, Warszawa 2018.